

Aktenzeichen: 2 AZR 631/96

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 20. November 1997

- 2 AZR 631/96 -

I. Arbeitsgericht  
Bonn

Urteil vom 04. Oktober 1995

- 3 Ca 2140/94 -

II. Landesarbeitsgericht  
Köln

Urteil vom 25. April 1996

- 10 Sa 1251/95 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Ja

---

#### Entscheidungsstichwort:

Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht; Kündigung eines ausländischen Staates gegenüber einem an seiner Botschaft in Deutschland beschäftigten deutschen Arbeitnehmer bei gleichzeitigem Angebot eines befristeten Arbeitsvertrages

#### Gesetz:

EGBGB Art. 27 Abs. 1 Satz 3, Art. 30 Abs. 2; GVG § 18;  
KSchG §§ 1, 2

#### Leitsätze:

1. Ausländische Staaten unterliegen in Bestandsschutzstreitigkeiten mit an ihren diplomatischen Vertretungen in Deutschland nach privatem Recht (Arbeitsrecht) beschäftigten Ortskräften, die keine hoheitlichen Aufgaben zu erfüllen haben, der deutschen Gerichtsbarkeit.

2. Eine nach deutschem Recht zu beurteilende Kündigung zum Zweck der Befristung eines bisher unbefristeten Arbeitsvertrages ist nicht allein deshalb sozial gerechtfertigt, weil das ausländische Haushaltsrecht des Arbeitgebers nur noch Stellen für eine befristete Beschäftigung vorsieht.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 631/96

-----  
10 Sa 1251/95 Köln

Verkündet am  
20. November 1997

Anderl,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes!**

**U r t e i l**

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 1997 durch den Richter Bitter als Vorsitzenden, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Mauer und die ehrenamtliche Richterin Hayser für Recht erkannt:



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Köln vom 25. April 1996  
- 10 Sa 1251/95 - wird auf ihre Kosten zurückge-  
wiesen.

**V o n   R e c h t s   w e g e n !**

**T a t b e s t a n d :**

Der Kläger wohnt in R                      und steht seit dem 2. Januar  
1979 bei der US-Botschaft in Bonn in einem Arbeitsverhältnis als  
Aufzugsmonteur; sein monatlicher Bruttoarbeitslohn beträgt  
4.500,00 DM zuzüglich Essenszuschuß sowie Urlaubs- und Weih-  
nachtsgeld. Der Kläger ist als Ortskraft eingestellt worden  
(Foreign Service National Employee); die Arbeitsbedingungen die-  
ser Ortskräfte bestimmen sich nach dem Foreign Service National  
Handbook. Die amerikanische Regierung beschäftigt ihre Foreign  
Service National Employees entweder unter einem "regulären Ver-  
trag", kurz FSN, oder aber einem "Dienstleistungsvertrag als sog.  
Personal Services Contractor", kurz PSC. Der Kläger hatte einen  
regulären FSN-Vertrag.

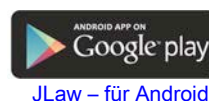
Das erwähnte Handbook enthält in der Fassung vom 1. Januar  
1992 auf der Seite 3 eine Regelung über den Status des Arbeits-  
verhältnisses, welche in der nichtamtlichen Übersetzung wie folgt  
lautet:

**"Das Beschäftigungsverhältnis mit der ame-  
rikanischen Regierung**

...



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



Die für U.S. Botschafts- oder Konsulatsangehörige geltenden Beschäftigungsbedingungen und die gebotenen Zusatzleistungen gleichen nicht notwendigerweise den generell in Deutschland zu findenden Bedingungen und Leistungen. Das ist darauf zurückzuführen, daß FSN-Angestellte vorrangig amerikanischen Gesetzen und Vorschriften unterliegen. Die amerikanische Regierung strebt jedoch eine größtmögliche Annäherung an die örtlichen Gesetze, Traditionen und Praktiken an, insoweit sie nicht im Widerspruch zu amerikanischen Gesetzen stehen".

Für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (§. 105 ff.) enthält das genannte Handbook u.a. folgende Regelung:

#### **"1. Allgemeines**

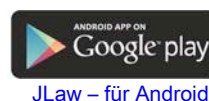
FSN und PSC Arbeitsverhältnisse können jederzeit unter Berücksichtigung der deutschen Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften gekündigt werden. Kündigungen können ferner aus Sicherheits- oder Eignungsgründen ausgesprochen werden. FSN und PSC Arbeitsverhältnisse können jederzeit fristlos gekündigt werden, wenn der amerikanischen Regierung die Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse nicht weiter zumutbar ist. Eine Kündigung darf unter keinen Umständen willkürlich oder mutwillig ausgesprochen werden.)

... "

Im Zusammenhang mit einer Entscheidung der amerikanischen Regierung, die Anzahl der Regierungsangestellten und damit auch die Anzahl der Ortskräfte des auswärtigen Dienstes zu reduzieren bzw. zur Einsparung von Haushaltsmitteln umzustrukturieren, wurde der Bonner Vertretung vorgegeben, für Aufgaben im Bereich der Instandhaltung und der Reparaturen nur PSC-Verträge abzuschließen und die bisherigen Verträge entsprechend zu ändern (Fax des State Department vom 7. Mai 1994).



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
(mobile App)  
Über 100.000 Urteile



Der Kläger erhielt am 20. Juni 1994 ein Schreiben der Botschaft vom 15. Juni 1994, mit dem zum 31. Dezember 1994 eine Änderungskündigung erklärt und für die Zeit ab 1. Januar 1995 ein PSC-Vertrag angeboten wurde. Das Kündigungsschreiben lautet gem. der nichtamtlichen Übersetzung u.a.:

"Das Bureau of European Affairs des Auswärtigen Amtes der Vereinigten Staaten von Amerika in Washington hat die Missionen in Europa angewiesen, FSN State Department Positionen in PSC Positionen umzuwandeln. Diese Maßnahme resultiert unmittelbar aus der Entscheidung des Office of Management and Budget (OMB), den oberen Rahmen für Regierungsstellen zu senken. Das Bureau of European Affairs hat in diesem Zusammenhang einige Stellenkategorien identifiziert, die zu konvertieren sind. Um dem vom OMB vorgegebenen Rahmen entsprechen zu können, wurde die Botschaft angewiesen, bestimmte FSN Verträge zu kündigen und in PSC-Verträge umzuwandeln. Diese Kategorien umfassen alle Fahrerstellen, KFZ-Wartung und Heizungs-, Wasser- und Sanitäreinrichtungen, Arbeiter und Reinigungspersonal, sowie Gärtner. ... Die von ihnen gegenwärtig besetzte Stelle ist als eine der zu konvertierenden Positionen bestimmt worden. ... Ein Beschäftigungsverhältnis unter einem PSC-Vertrag unterscheidet sich von dem unter einem FSN-Vertrag hauptsächlich darin, daß der/die Stelleninhaber/in als "Vertragsnehmer" und nicht mehr als "Angestellter" zu bezeichnen und der PSC-Vertrag der ihm eigenen Konditionen zufolge jährlich zu erneuern ist.

Dabei ist zu erläutern, daß ein PSC-Vertrag jeweils für maximal ein Jahr ausgestellt und nach Ablauf des ersten Vertragsjahres insgesamt viermal um jeweils ein Jahr verlängert werden kann. Entsprechend beläuft sich der von einem PSC-Vertrag abgedeckte Zeitabschnitt insgesamt auf maximal fünf Jahre und ist somit als Einjahresvertrag mit vier weiteren Optionen auf jeweils eine einjährige Verlängerung zu verstehen. Nach Ablauf dieser fünf Jahre kann die Personalabteilung einen neuen PSC-Vertrag ausstellen, wobei die PSC-Stelle nicht neu ausgeschrieben werden muß.

Die Personalabteilung der Amerikanischen Botschaft in Bonn bedauert die Notwendigkeit dieser Maßnahme, muß Ihnen jedoch mitteilen, daß dieser Brief als offizielles Kündigungsschreiben dient und Ihr Beschäftigungsverhältnis mit der Amerikanischen Botschaft in Bonn mit Wirkung zum 31. De-



zember 1994 beendet wird, falls Sie mit der Umwandlung Ihres FSN Beschäftigungsverhältnisses in ein Beschäftigungsverhältnis unter einem PSC-Vertrag nicht einverstanden sind. Diese Änderungskündigung erfolgt in voller Übereinstimmung mit geltendem deutschen Arbeitsrecht, das eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Monatsende vorsieht.

Wir würden uns freuen, wenn Sie Ihre Stelle auch unter den geänderten Bedingungen behalten und uns weiterhin mit Ihrer Arbeit unterstützen würden. Wir möchten Sie bitten, uns anhand des in der englischen Originalfassung enthaltenen Abschnitts schriftlich mitzuteilen, ob Sie unter den veränderten Vertragsbedingungen in der von Ihnen besetzten Stelle verbleiben möchten oder nicht.  
..."

Am 7. Juli 1994 erklärte der Kläger schriftlich, daß er mit der Fortsetzung seines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen eines PSC-Vertrages einverstanden sei unter dem Vorbehalt, daß die mit Schreiben vom 15. Juni 1994 ausgesprochene Kündigung i.S.d. § 2 KSchG sozial gerechtfertigt sei.

Am 8. Juli 1994 hat der Kläger die vorliegende Feststellungsklage beim Arbeitsgericht eingereicht. Der Kläger hat geltend gemacht, die Änderungskündigung sei sozialwidrig, weil die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Der Arbeitsvertrag, zumindest jedoch dessen Kündigung unterliege den Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts. Eine Rechtswahl zugunsten des amerikanischen Rechts sei weder im Arbeitsvertrag noch unter Berücksichtigung des FSN Handbook erfolgt, und zwar auch nicht für Teilbereiche.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
[\(mobile App\)](#)  
Über 100.000 Urteile



vom 15. Juni 1994, zugegangen am 17. Juni 1994,  
unwirksam ist.

Die Vereinigten Staaten haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie haben die Auffassung vertreten, mit dem FSN Handbook sei ausdrücklich eine Rechtswahl zugunsten des US-amerikanischen Rechts getroffen worden. Eine solche Rechtswahl sei zulässig, da das deutsche Kündigungsschutzrecht weder unter Art. 6 noch unter Art. 34 EGBGB falle. Der Arbeitsvertrag der Parteien weise engere Verbindungen zum Recht der Vereinigten Staaten von Amerika auf als zum deutschen Recht. Der Betrieb, in dem der Kläger seine Arbeitsleistung verrichte, unterliege ihrer Souveränität. Primär komme es darauf an, daß die diplomatische Vertretung hoheitliche Tätigkeiten im Rahmen der diplomatischen Angelegenheiten ausübe und der Kläger Regierungsangestellter sei. Die amerikanische Regierung habe die Anstellungsverhältnisse unter keinem denkbaren Gesichtspunkt der deutschen Rechtsordnung unterwerfen wollen, man habe lediglich örtliche Besonderheiten berücksichtigt. Sie, die Vereinigten Staaten, könnten nicht von einem deutschen Gericht gezwungen werden, einen Arbeitnehmer in eine Position zurückzuführen, die endgültig gestrichen sei. Im übrigen liege ein sachlicher Grund für die Änderungskündigung vor, weil - unstreitig - die amerikanische Regierung in Washington entschieden habe, letztlich in Deutschland 93 Stellen, davon ca. 70 in Bonn, welche bisher unter FSN-Bedingungen existierten, zu streichen. Die Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sei



mithin nicht möglich, weil PSC-Verträge nach dem FSN Handbook nur befristet ausgestaltet werden dürften.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Vereinigten Staaten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehren die Vereinigten Staaten weiterhin Klageabweisung.

### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die deutsche Gerichtsbarkeit ist gegeben und die streitige Kündigung/Änderung des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist nach deutschem Kündigungsrecht zu beurteilen; danach ist die Kündigung/Vertragsänderung sozial ungerechtfertigt und rechtsunwirksam (§ 1 Abs. 1 und 2, § 2 KSchG).

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die streitige Änderungskündigung sei nach dem deutschen Kündigungsschutzrecht zu beurteilen, weil das KSchG zwingendes Recht sei und die Regelanknüpfung des Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB greife. Die angestrebte Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial ungerechtfertigt, da es für die Befristung des Arbeitsverhältnisses an einem sachlichen Grund fehle.

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält den Angriffen der Revision stand.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



1. Die Beschäftigung des Klägers erfolgte und erfolgt, wie auch die Vereinigten Staaten nicht in Zweifel gezogen haben, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Hoheitliche Aufgaben hatte und hat der Kläger als Aufzugsmonteur nicht zu erfüllen. In bezug auf ihre nicht hoheitliche Betätigung unterliegen auch ausländische Staaten der deutschen Gerichtsbarkeit; dabei ist nicht Motiv oder Zweck der staatlichen Betätigung maßgebend, sondern die Natur der umstrittenen staatlichen Handlung bzw. des streitigen Rechtsverhältnisses, wobei die Qualifikation mangels völkerrechtlicher Abgrenzungskriterien grundsätzlich nach nationalem Recht vorzunehmen ist (BVerfG Beschluß vom 30. April 1963 - 2 BvM 1/62 - BVerfGE 16, 27; BAG Urteil vom 3. Juli 1996 - 2 AZR 513/95 - AP Nr. 1 zu § 20 GVG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Danach ist vorliegend die deutsche Gerichtsbarkeit gegeben. Der völkerrechtliche Grundsatz "ne impediatur legatio" (vgl. Seidl-Hohenveldern, IPRax 1993, 190 f., m.w.N.) steht dem unter Berücksichtigung der von dem Kläger geschuldeten Arbeitsleistung und im Hinblick auf das Fehlen jedes konkreten Sachvortrags der Vereinigten Staaten in den Tatsacheninstanzen zu einer Beeinträchtigung ihrer hoheitlichen Betätigung nicht entgegen.

2. Den Instanzgerichten ist darin beizupflichten, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers deutschem Kündigungsrecht unterliegt. Insoweit ergibt sich bereits aus S. 105 Ziff. 1 des FSN Handbook eine partiell eindeutige Rechtswahl i.S.v. Art. 27 Abs. 1 Satz 3 EGBGB 2. Alternative. Zu lesen ist entgegen der Ansicht der Vereinigten Staaten nicht, die Kündigung könne zu jeder Zeit



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



o d e r unter Berücksichtigung der deutschen Gesetze und Rechtsvorschriften erfolgen; der Kläger durfte die von den Vereinigten Staaten gestellte Vertragsklausel vielmehr nach Treu und Glauben dahin verstehen, daß die Kündigung zu jeder Zeit n u r unter Berücksichtigung der deutschen Gesetze und Rechtsvorschriften erfolgen könne (§§ 133, 157 BGB). Diese Auslegung kann der Senat selbst vornehmen, weil es sich bei den Bestimmungen des FSN Handbook um für eine Vielzahl von Arbeitsverträgen vorformulierte Vertragsbedingungen handelt (ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG Urteil vom 9. Mai 1996 - 2 AZR 438/95 - AP Nr. 79 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; BAG Urteil vom 9. Oktober 1997 - 2 AZR 195/97 - n.v.; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 73 Rz 15, m.w.N.). Für die vorstehende Auslegung spricht, daß im FSN Handbook S. 105 Ziff. 1 Satz 2 ersichtlich eine Ausnahme von Satz 1 festgelegt wird: Kündigungen können f e r n e r aus Sicherheits- oder Eignungsgründen ausgesprochen werden. Mit der Aufzählung bestimmter Kündigungsgründe, die die Kündigung unabhängig von Satz 1 ("ferner") rechtfertigen sollen, wird deutlich, daß auch im Normalfall eine Kündigung nicht im freien Belieben der Vereinigten Staaten stehen soll. Bestätigt wird dies durch das Willkürverbot in Satz 4. Da andererseits aber in Satz 1 keine Kündigungsgründe genannt sind, müssen sich die eine Kündigung rechtfertigenden Gründe aus den dort in Bezug genommenen deutschen Gesetzen und Rechtsvorschriften ergeben, d.h. insbesondere aus § 1 Abs. 2 KSchG.

S. 3 Abs. 2 des FSN Handbook steht dem nicht entgegen. Im Gegenteil: Danach sollen die FSN-Angestellten zwar vorrangig ame-



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



rikanischen Gesetzen und Vorschriften unterliegen, es soll jedoch eine größtmögliche Annäherung an die örtlichen Gesetze angestrebt werden, soweit sie nicht im Widerspruch zu amerikanischen Gesetzen und Vorschriften stehen. Damit ist die partielle Vereinbarung deutschen Rechts gerade nicht ausgeschlossen. Daß zwingendes amerikanisches Recht i.S.v. S. 3 Abs. 2 des FSN Handbook der Unterwerfung der Vereinigten Staaten von Amerika hinsichtlich der FSN-Arbeitsverhältnisse unter deutsches Kündigungsrecht entgegenstehen würde, ist weder vorgetragen noch ersichtlich.

3. Selbst wenn aber hinsichtlich des anwendbaren Kündigungsrechts keine partielle Rechtswahl i.S.v. Art. 27 Abs. 1 Satz 3 EGBGB zugunsten des deutschen Rechts erfolgt wäre, würde dies im Ergebnis nichts ändern. Den Tatsachengerichten ist darin beizupflichten, daß unter Berücksichtigung der Ausführungen im FSN Handbook S. 105 Ziff. 1 für das Kündigungsrecht jedenfalls keine eindeutige Rechtswahl des amerikanischen Rechts erfolgt ist. Im übrigen würde gem. Art. 30 Abs. 1 EGBGB selbst bei genereller Vereinbarung der Geltung amerikanischen Rechts das zwingende deutsche Kündigungsrecht als Arbeitnehmerschutzrecht anwendbar bleiben, weil Art. 30 Abs. 2 EGBGB vorliegend nicht zur Anwendbarkeit amerikanischen Rechts führen würde.

Soweit die Vereinigten Staaten meinen, daß das Arbeitsverhältnis im Sinn der Ausnahmeklausel des Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 2 EGBGB engere Verbindungen zu den USA aufweise und demnach entgegen der Regelanknüpfung des Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB amerikanisches Recht Anwendung finde, ist dem nicht zu folgen. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend dargelegt, daß die für



eine Anknüpfung an deutsches Recht sprechenden Gesichtspunkte mindestens ebenso gewichtig sind wie diejenigen, die für die Anknüpfung an amerikanisches Recht sprechen könnten. Daran ändert es im Ergebnis nichts, wenn man (ohne Rücksicht auf etwaige Bedenken aus § 561 ZPO) zugunsten der Vereinigten Staaten in Rechnung stellt, daß der Kläger die Sozialversicherungsbeiträge selbst abgeführt hat und auch für die Versteuerung seiner Bezüge selbst Sorge zu tragen hatte. Die deutsche Staatsangehörigkeit des Klägers, sein Wohnsitz in Deutschland, seine vertragsgemäße Arbeitsleistung in Deutschland, der Vertragsschluß in Deutschland und die Auszahlung seiner Vergütung in DM wiegen die für die Anwendbarkeit amerikanischen Rechts streitenden Umstände, insbesondere die Tatsache, daß es sich bei den Vereinigten Staaten von Amerika um einen ausländischen Souverän handelt, der über seine Botschaft in Deutschland in erster Linie hoheitliche Aufgaben wahrnimmt, zumindest auf. Daß der Botschafter selbst nicht der deutschen Gerichtsbarkeit unterworfen ist, sondern Immunität genießt (§ 18 GVG), ist insoweit nicht ausschlaggebend. Das Botschaftsgelände selbst, auf dem der Kläger seine Arbeit zu verrichten hatte und hat, ist nämlich nicht extrritorial (vgl. BAG Urteil vom 10. Mai 1962 - 2 AZR 397/61 - AP Nr. 6 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht, zu II der Gründe; Müller, RdA 1973, 137, 146). Es ist auch nicht, wie die Vereinigten Staaten vortragen, zutreffend, daß Staaten stets bestrebt sind, die Rechtsverhältnisse ihrer nicht entsandten Ortskräfte fremder Nationalität (d.h. der Nationalität des Aufnahmestaates oder von Drittstaaten) nach eigenem Recht zu regeln. Für Deutschland etwa ist das Gegenteil der Fall (§ 33 GAD [BGBl. I 1990, 1842, 1848]; KR-Weigand, 4. Aufl., Internationales Arbeitsrecht, Rz 69 f; vgl. ferner Däu-



bler, RIW 1987, 249, 252; für deutsche Ortskräfte an italienischen diplomatischen Vertretungen in Deutschland Müller, aao, 145 f.). S. 3 Abs. 2 Satz 3 FSN Handbook deutet zumindest in die gleiche Richtung.

Sprechen demnach die maßgeblichen Umstände in der Gesamtschau nicht eindeutig für die Anknüpfung an amerikanisches Arbeitsrecht, bleibt es, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, bei der Regelanknüpfung von Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB. Danach gilt *lex loci laboris*, d.h. deutsches Kündigungs- und Befristungsrecht. Der gewöhnliche Arbeitsort markiert typischerweise den Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses (Behr, IPRax 1989, 319, 321).

4. Wie der Senat mit Urteil vom 25. April 1996 (- 2 AZR 609/95 - AP Nr. 78 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) entschieden hat, ist eine Änderungskündigung zum Zweck der Umstellung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf ein befristetes (auch) dann sozial ungerechtfertigt i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn für die Befristung kein sachlicher Grund besteht. Ein solcher sachlicher Grund ist vorliegend nicht ersichtlich und wird von den Vereinigten Staaten auch nicht geltend gemacht. § 1 BeschFG hilft nicht weiter, weil danach in der vorliegend einschlägigen Fassung des Gesetzes lediglich eine einmalige Befristung von 18 Monaten zulässig wäre, falls der Kläger - was nicht der Fall ist - neu eingestellt worden wäre. Der bloße Wille der Vereinigten Staaten von Amerika, das privatrechtliche FSN-Arbeitsverhältnis des Klägers in ein hinsichtlich des Weisungsrechts des Ar-



beitgebers, der Vergütung und der vertraglichen Pflichten des Klägers unverändertes PSC-Arbeitsverhältnis abzuändern, das sich vom bisherigen FSN-Arbeitsverhältnis lediglich durch seine Etikettierung, Befristung und haushaltsrechtliche Kategorisierung unterscheidet, reicht als sachlicher Grund nicht aus. Eine andere Betrachtungsweise würde eine unzulässige Umgehung zwingenden deutschen Kündigungs- und Befristungsrechts bedeuten. Die erstrebte Änderung der Arbeitsbedingungen ist somit gem. § 2, § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt und gem. § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam.

5. Ein Eingriff in die Souveränität der Vereinigten Staaten von Amerika ist mit dieser Entscheidung nicht verbunden. Die Vereinigten Staaten bedienen sich sowohl bei der Eingehung von FSN- als auch bei der von PSC-Arbeitsverhältnissen der Mittel des Privatrechts (Arbeitsrechts). Damit nehmen sie zwangsläufig in Kauf, daß die Arbeitsverhältnisse deutscher Ortskräfte anhand von Art. 30 EGBGB und letztlich anhand des deutschen Kündigungs- und Befristungsrechts beurteilt werden. Daß die Vereinigten Staaten eventuell einen Arbeitsvertrag außerhalb ihres Haushalts- bzw. Stellenplans weiter erfüllen müssen, ist bloße Folge des anwendbaren deutschen Rechts, dem sich auch künftig zu unterwerfen sie - jedenfalls rechtlich - nicht gezwungen sind. Da sie den Kläger, von der Befristung des Arbeitsverhältnisses und seiner bloßen Um-etikettierung abgesehen, unverändert als Arbeitnehmer privatrechtlich weiterbeschäftigen wollen, hatte der Senat jedoch nicht zu erörtern, auf welchem Weg sich die Vereinigten Staaten aus den



Bindungen des deutschen Kündigungs- und Befristungsrechts lösen  
könnten.

Bitter, Bröhl, Fischermeier  
Hayser, Mauer



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 643/96

16 Sa 2180/95 Niedersachsen

## **B e s c h l u ß**

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 14. Mai 1998 beschlossen:

Das Urteil vom 20. November 1997 wird auf S. 9 unter 2. in der  
5. und 6. Zeile wegen offenkundiger Unrichtigkeit dahin berichtigt,  
daß es statt

„zur Sozialwidrigkeit der Kündigung führt“



richtigerweise heißen muß:

„zur Annahme der sozialen Rechtfertigung der Kündigung  
führt“.

Bitter

Bröhl

Fischermeier



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)